

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari data penelitian diketahui nilai variabel Upah Tanah Bengkulu (X) memiliki nilai mean Rp. 28.319.189, 19 dengan *standart error of mean* Rp. 2.514.701,9. Mengacu pada pengklasifikasian dan pengkategorian di tentukan pada tabel 5.1 dan prosentase persepsi perangkat desa terhadap upah tanah bengkok, dapat disimpulkan bahwa persepsi perangkat desa terhadap upah tanah bengkok di Kecamatan Banyakan dalam kategori baik.
2. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa variable kinerja perangkat desa (Y) memiliki nilai rata-ratanya adalah 51,75. *Standart error of mean* dan *standart deviasinya* adalah 0,446 dan 4,69. mengacu pada pengklasifikasian dan pengkatagorian ditentukan pada tabel 5.1 dan prosentase hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa variable kinerja perangkat desa di kecamatan Banyakan termasuk kategori sangat baik.
3. Berdasarkan beberapa hasil analisis data terhadap variabel X (upah tanah bengkok) dan variabel Y (kinerja perangkat desa) yang dilakukan peneliti pada bab-bab sebelumnya diperoleh distribusi data variabel X (upah tanah bengkok) dan variabel Y (kinerja perangkat desa) berdistribusi normal. Uji hipotesis diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel upah tanah bengkok adalah 0.527 sedangkan t_{tabel} adalah 1,66571 Sehingga t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah tanah bengkok terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan uji koefisien determinasi parsial yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 23,0 didapatkan nilai *squer* 0,004 artinya variabel-

variabel yang dipengaruhi oleh variabel upah tanah bengkok hanya sebesar 0.4% sedangkan sisanya 99,6% dipengaruhi oleh oleh faktor lain (pendidikan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan, Loyalitas, Komitmen, Disiplin). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dalam masalah ini berdasarkan hasil kuesioner yang disebar keperangkat desa dan diolah dengan aplikasi SPSS 23 menolak teori bahwa Upah/ Gaji/ Balas jasa berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

4. Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh beberapa pihak, pada penelitian ini selain menilai kinerja perangkat desa berdasarkan hasil kuesioner juga dengan hasil wawancara kepada *user* atau warga. Berdasarkan hasil wawancara terhadap warga didapatkan kesimpulan yang berbeda dengan hasil kuesioner, yaitu kinerja perangkat desa dirasa masih kurang bagus dengan indikator penilaian yang sama dengan kuesioner yang disebar. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa upah yang dirasa baik dalam segi keadilan dan kelayakan tidak berimplikasi kepada kinerja perangkat desa yang kurang dalam penilaian masyarakat.
5. Upah Tanah bengkok dalam pandangan Islam termasuk akad *ijarah* jenis *dzimmi*, artinya akad sewa-menyewa berupa jasa. Upah tanah bengkok telah memenuhi rukun dan syarat akad *ijarah* baik *aqidain*, *shighat*, *ujroh*, dan manfaat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanah bengkok dijadikan sebagai upah perangkat desa tidak melanggar hukum Islam. Pengelolaan tanah bengkok oleh perangkat desa berdasarkan undang-undang yang berlaku tidak ada satupun yang melanggarnya, pengelolaan tanah bengkok diwilayah ini degan cara di garap sendiri dan di sewakan. Namun dalam teori keadilan perbedaan luas tanah bengkok dirasa kurang adil, karena perbedaan tersebut tidak berdasarkan nilai kerja maupun kebutuhan perangkat desa, melainkan hanya berdasarkan warisan orang-orang terdahulu.

B. Implikasi Teoritis dan Praktis

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat dua kesimpulan dimana berdampak terhadap eksistensi teori yang ada. Teori yang dimaksud adalah tentang pengaruh Upah/ Gaji/ Balas jasa terhadap kinerja pekerja.

- a. Berdasarkan hasil kuesioner dan aplikasi SPSS 23 didapatkan bahwa hasil ini menolak teori bahwa Upah/ Gaji/ Balas jasa berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Karena hasil yang didapat adalah Upah tanah bengkok tidak berpengaruh kepada kinerja perangkat desa.
- b. Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat didapatkan bahwa kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan Banyakun kurang bagus. Sehingga hasil ini menerima teori bahwa Upah/ Gaji/ Balas jasa berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Karena upah tanah bengkok yang dirasa kurang adil dan kurang layak berimplikasi kepada kinerja perangkat desa di kecamatan Banyakun

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bahwa perlu dikajinya praktek penetapan upah tanah bengkok yang berlaku untuk perangkat desa di wilayah kecamatan Banyakun khususnya dan wilayah lain secara umum. Usaha Peningkatan kinerja perangkat desa perlu dipikirkan oleh pemerintah karena perangkat desa merupakan ujung tombak dari program-program pemerintah pusat.

C. Saran

Hasil penelitian ini lebih menunjukkan kepada pemerintah baik pemerintah desa, pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Berdasarkan hasil penelitian ini apabila diperkenankan memberikan saran sebaiknya:

1. Pemerintah mengkaji ulang tentang praktek upah tanah bengkok dimana luas yang didapatkan perangkat desa dirasa kurang adil dan kurang layak.
2. Pemerintah memberikan pelatihan-pelatihan kepada perangkat desa dengan tujuan meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada warga. Melalui dinas yang terkait.

3. Pemerintah memberi ketegasan kepada perangkat desa yang tidak taat kepada peraturan yang ada seperti kehadiran, jam kerja serta etika dalam pelayanan masyarakat dengan cara memberikan sanksi yang mampu meningkatkan kinerja perangkat desa.
4. Perangkat desa hendaknya lebih aktif dan menjaga profesionalitas dalam bekerja, karena seorang perangkat desa tidak hanya sebagai pencari materi melainkan juga pengabdian kepada Negara.

Selain kepada pemerintah hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat kepada akademisi. Salah satunya apabila menggunakan kinerja sebagai variabel penelitian hendaknya tidak hanya mengacu pada hasil kuesioner yang dijawab oleh pekerja itu sendiri melainkan juga melihat dari sudut pandang pihak yang berhak menilai kinerja pekerja semisal atasan, teman sejawat, bawahan atau *user*.